

A bírálóbizottság értékelése

1/ Az értekezés általános eredménye, hogy a kitűzött célkitűzésének megfelelően, a jelentős *szakirodalmi források, empirikus vizsgálatok és megfigyelések integrált feldolgozásával olyan rendszerezett tudásanyagot hozott létre*, amely hozzájárul a vállalati emberi erőforrás menedzsment funkció nemzetköziesedése és globalizációja múltbeli tendenciáinak jobb megértéséhez, jövőbeli alakításához és fejlesztéséhez.

2/ Az értekezés, valamint a számos empirikus kutatás gondolatmenetét meghatározó *kutatási modell a kontingencia-elmélet logikáját követve, rendszerszemléletben* tartalmazza mindazon változókat, amelyek leírják a nemzetközi HRM befolyásoló tényezőit, ezzel hozzájárult ahhoz, hogy a HRM területén mind az oktatásban, mind a tudományos kutatásban szervezett tudáshoz jussunk.

3/ Újszerű és hasznos a nemzetközi HRM megközelítések *fejlődési folyamatba ágyazása* a nemzetközi menedzsment megközelítés és a kultúra modellek szerint.

4/ A szerző részvételével/vezetésével végzett Cranet (Cranfield Network) kutatások keretében is, meggyőzően bizonyítja, hogy a *korábban inkább adminisztratív személyzeti munka korunkban az un. kelet-európai – konkrétan a volt KGST – térségben is stratégiai jellegűvé válik*, mind inkább hozzájárul a cég kulturális és tudás tőkéjének a növeléséhez, a szervezet erősítéséhez.

5/ Meggyőzően mutatja be angolszász összehasonlításban, hogy a *kelet-európai közsférában (a központi és a helyi közigazgatásban) a HR alig követte a privát szféra változásait*.

6/ A szerző elsőként igazolja, hogy századunk elejére a *HR menedzsment* színvonala a nemzetközi nagyvállalatok számos magyarországi leányvállalatánál már meg is közelítette az anyavállalatét: *szakmai vezetők által vezéreltté vált*, s az alkalmazottak tudásának fejlesztését tekinti fő feladatának.

7/ A kelet-európai országokra is kiterjesztett kutatás, valamint a sajátos ösztönzési rendszer elemzése nyomán egyértelműen bizonyítja, hogy a térségben *a HR munka terén elért eredményeket a 2008-ban kezdődő gazdasági válság nem semmisítette meg*.

8/ Az empirikus kutatások kvantitatív és kvalitatív módszerekre támaszkodva, a *kutatási modell változói közötti hipotézisek felállítása, igazolása és cáfolata terén számos fontos megállapításra vezettek*. Ezek közül kiemeljük a következőket:

a/ A nemzetközi vállalatok leányvállalatainál a *HR részlegek nem veszítették el autonómiájukat*, helyette a felelősség megosztása tapasztalható a HR részleg és a vonalbeli vezetés viszonyában.

b/ A külső szolgáltatások (*kiszervezés*) a nemzetközi cégek praxisában elsősorban a tréning és a vezetésfejlesztés területét érinti, a *tanácsadás területén még fejletlen*.

c/ A *szakszervezetek jelenléte*, fontos szerepe *hamisnak* bizonyult. Csak néhány szektorban (pl. olajipar, gyógyszeripar) jellemző a nemzetközi vállalatok gyakorlatában.

d/ *Napjainkban* a külföldi kiküldöttekkel való foglalkozást felváltotta a nemzetközi cégek külföldi leányvállalatainál az *inter-kulturális jellemzők* kezelésének a kérdése.